LesEchos.fr

20/10 | 07:00 | Francois Le Brun

Responsabilité mode d'emploi

Quel rapport entre une usine polluée, un entretien d'évaluation qui tourne mal et un collaborateur poursuivi pour harcèlement ? Toutes ces situations relèvent de la RSE, la responsabilité sociale (et environnementale) des entreprises. La notion reste encore nébuleuse dans l'esprit de nombreux employeurs. Pourtant, il est plus que temps de s'y mettre : le droit qui la régit ne cesse d'étendre ses ramifications. Désormais, une quantité d'incriminations nouvelles peuvent être invoquées en son nom : atteinte à la santé des salariés en raison d'un mauvais environnement ; mise en danger physique et morale des équipes ; pratiques discriminatoires liées à l'âge, au sexe, à la couleur de la peau ; perte de chance de bénéficier d'une retraite en bonne santé...

Cette tendance est née d'une charte adoptée par les Nations unies. Lorsque les résolutions votées par les Etats membres ont été intégrées dans les droits nationaux, il incombait à Florence Richard, en poste à Matignon, de traduire la disposition en droit français. Forte de cette expérience, elle vient de créer la société d'avocats Kersus. Son but est d'aider les entreprises à mettre en place une stratégie sociale adaptée à cette nouvelle donne. A ses yeux, l'alternative est simple pour les dirigeants : soit ils s'exposent en permanence au risque d'une condamnation pénale, et cela peut finir par coûter très cher, en termes d'amendes et de réputation ; ou bien ils mettent en place un processus global de prévention. Et ce dernier peut alors se révéler un levier de performances. Mais encore faut-il s'adapter.

1 Des coûts incalculables

Le monde a beaucoup changé en peu d'années. *« Les entreprises qui ne l'ont pas compris risquent de payer cher leurs pratiques dépassées »*, poursuit M [e] Richard. C'est aussi l'avis de sa collègue Myriam de Gaudusson, spécialiste de droit social au cabinet Scotto & Associés. Quand ses clients entrepreneurs l'interrogent sur le risque de sous-estimer la sécurité des salariés, elle répond invariablement : *« C'est simple, au pénal, cela peut vous coûter trois mois de prison et 45.000 euros d'amende. Mais, au civil, c'est incalculable : les sommes dues par personne sont sans limite et il faudra les multiplier par le nombre de vos salariés. »*

De fait, poursuit M [e] Richard, l'addition peut être salée. Et de faire le calcul : *« Si l'entreprise ne met pas en place un plan seniors, elle s'expose à devoir reverser 1 % de sa masse salariale. Les pénalités sont lourdes également si elle contre vient à la législation sur le handicap ou sur l'égalité hommes-femmes. Et c'est compter sans le coût indirect du versement éventuel de dommages et intérêts. »* Face à ces enjeux inédits, les PME sont particulièrement mal équipées, d'autant que la règle se construit au quotidien, au travers de la jurisprudence.

2 La prévention, une question d'état d'esprit

La maîtrise des aléas devient alors un enjeu crucial. Partout, dans l'entreprise, des capteurs doivent être installés, pour être à l'écoute des risques annonciateurs de dérives. Les sources de sanctions pécuniaires sont devenues tellement nombreuses que l'entreprise ne peut plus se contenter de diminuer au maximum la portée des condamnations. Elle doit rendre les dangers irréalisables.

Si un accident est déploré au sein de l'entreprise, il provoquera un contrôle de l'Inspection du

travail. L'existence ou non d'un plan de prévention des risques sera vérifiée. Là encore, une irrégularité constatée sera chèrement sanctionnée. De même, le risque de discrimination augmentera les prochaines années. Il se traduira par des poursuites pour inégalité devant l'évolution des carrières. Sauf si un observatoire de l'égalité hommes-femmes est mis en place.

Autre axe de travail : le combat contre le harcèlement. Il ne sera pleinement efficace qu'au prix de formations pour apprendre à le détecter ou, mieux, à l'éviter.

3 Outils traditionnels et innovants

La prévention au quotidien ne nécessite pas forcément des outils sophistiqués. Une utilisation pertinente de la panoplie existante est déjà un bon pas. Le pouvoir disciplinaire, par exemple, et le règlement intérieur doivent être utilisés contre le salarié convaincu de harcèlement. S'il n'est pas sanctionné à temps, comment lui faire des reproches le jour où un suicide est déploré ?

De la même façon, en prévision des contentieux liés à la rupture de l'égalité, il faudra pouvoir se justifier, longtemps après, de certaines décisions. Une traçabilité des entretiens annuels d'évaluation doit être installée. Il convient aussi que la rédaction de ce document intègre la perspective qu'il sera utilisé longtemps après.

Il doit pouvoir être possible d'expliquer qu'un refus d'augmentation de salaire provient de l'attitude infecte d'un collaborateur avec son équipe. Cela suppose d'assortir sa décision d'une batterie de critères objectifs : taux de congés maladie dans le service, taux de formation, taux de diversité ou de mixité...

De toute façon, une tendance lourde s'est installée dans les entreprises : les salariés veulent savoir pourquoi. Toute décision devra désormais pouvoir être justifiée.

FRANÇOIS LE BRUN, Les Echos

à retenir
Face à l'exigence juridique croissante, la prévention est une vertu cardinale.
La RSE peut être vue comme un outil de développement.